

「健康都市弘前」推進企業（基本認定）認定要件

部門別	認定項目		
1 特別休暇	①	従業員的生活・余暇支援につながる独自の休暇制度が整備されていること	例 ・自己啓発、海外留学、ボランティア活動支援休暇制度 ・リフレッシュ休暇制度 ・誕生日休暇など私的なイベントに活用できる休暇制度
	②	従業員の仕事と家庭の両立支援につながる独自の休暇制度が整備されていること	例 ・子育て支援関連休暇制度（参観日・運動会休暇など） ・病気休暇制度
2 生活・余暇支援	①	従業員の自己啓発活動を支援する取組を行っていること	例 ・セミナーや研修会への参加や資格取得の支援制度など
	②	従業員間のコミュニケーションの活性化や交流を深める取組を行っていること	例 ・クラブ活動支援制度 ・全社員対象のイベント・懇親会等の定期開催 ・従業員旅行の定期開催 ・その他制度
	③	従業員的生活を支援する制度が整備されていること	例 ・各種相談体制の構築 ・慶弔関連給付（結婚・出産・入学等祝金、死亡・病気等見舞金） ・その他制度
	④	従業員の余暇活動を支援する取組を行っていること	例 ・レジャー・旅行（レジャー施設の法人契約、費用補助制度） ・宿泊・保養施設の利用支援（自己所有・法人契約・補助制度） ・スポーツ施設・フィットネス施設（自己所有・法人契約・補助制度） ・その他制度
3 多様な人材の活用	①	若者が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること	例 ・インターンシップの実施 ・若手社員等へのサポートやアドバイス制度の整備
	②	障がい者が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること	例 ・障がい者雇用に関する社内研修等の実施 ・障がい者雇用に関する外部研修・セミナーへの参加実績
	③	高齢者が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること	例 ・高齢者雇用に関する社内研修等の実施 ・高齢者雇用に関する外部研修・セミナーへの参加実績
	④	非正規雇用労働者が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること	例 ・正社員転換制度の整備 ・非正規雇用労働者のキャリアアップ制度の整備

「健康都市弘前」推進企業（基本認定）認定要件

部門別	認定項目		
4 健康	① 負傷または疾病の治療中その他止むを得ない事情のある場合を除き、事業主自身が年1回健康診査を受診していること	例	・事業主（事業所の代表者）が年に1回健康診査を受診
	② 事業所において従業員の健康づくりについて担当者（リーダー）が定められていること	例	・事業所内で、従業員の健康づくりに関する計画、実行及び点検の担当者（リーダー）を決定
	③ 負傷または疾病の治療中その他止むを得ない事情のある者を除き、従業員全員が健康診査を受診し、かつ、要精検者及び特定保健指導対象者に必要な措置を講じていること	例	・定期健康診査の受診状況及び結果を把握しており、治療中や患状況により受診できない者を除く全従業員が健康診査を受診し、かつ、要精検対象者や特定保健指導対象者には、受診日を決めたり、勧奨するなどの受診しやすい環境を整備
	④ 従業員に年齢等の条件に応じたがん検診を実施または勧奨し、かつ、対象検査（胃・肺・大腸・子宮・乳がん検診）のうち2項目以上の実施（受診）率が従業員の50%以上であること	例	・がん検診は対象部位ごとに年齢条件が異なるが、対象となるがん検診のうち2項目以上のがん検診の受診率が事業所において50%以上
	⑤ 事業所において受動喫煙防止対策を講じていること	例	・建物内禁煙や敷地内禁煙などの受動喫煙防止対策を実施（健康増進法等及び「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」を参照）

「健康都市弘前」推進企業（基本認定）認定要件

部門別	認定項目	
5 両立支援	<p>① 就業規則等に育児・介護休業法が正しく反映されていること</p> <p>① 育児休業制度について</p> <p>② 産後パパ育休について</p> <p>③ 子どもの看護休暇について</p> <p>④ 所定外労働の免除について</p> <p>⑤ 法定時間外労働の制限について</p> <p>⑥ 深夜業の制限について</p> <p>⑦ 所定労働時間の短縮措置等について</p> <p>⑧ 育児休業に関するハラスメント等の防止について</p>	<p>育児・介護休業法の各条項で義務付けられている制度等が、労働基準監督署に届出している就業規則や就業規程などに記載されている。</p> <p>① 育児・介護休業法第5条～第9条、第9条の6 育児休業の2回分割取得可。一定要件での延長可など。</p> <p>② 育児・介護休業法第9条の2～第9条の5 育児休業と別の休暇制度。出生後8週以内に4週まで利用可。2回分割取得可など。</p> <p>③ 育児・介護休業法第16条の2、第16条の3 小学校就学前の子について、病気・けが等による看護のため年5日（2人以上の場合は10日）まで取得可。</p> <p>④ 育児・介護休業法第16条の8 3歳未満の子の養育のため請求した場合、所定外労働させない。（正常な運営を妨げる場合を除く）</p> <p>⑤ 育児・介護休業法第17条 小学校就学前の子の養育のため請求した場合、24時間/月、150時間/年を超えて時間外労働させない。</p> <p>⑥ 育児・介護休業法第19条 小学校就学前の子の養育のため請求した場合、22時～5時まで労働させない。（正常な運営を妨げる場合を除く）</p> <p>⑦ 育児・介護休業法第23条 育児休業をしていない、3歳未満の子の養育者が申出した場合、所定労働時間を変更できる。</p> <p>⑧ 育児・介護休業法第25条 育児休業等の利用に関して、申出者・利用者の就業環境を害する行動への措置など。</p>
	<p>② 各制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組んでいること。</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する研修を実施している。</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制を整備している。</p> <p>③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例について情報収集・提供を行っている。</p> <p>④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針について周知している。</p>	<p>育児・介護休業法第22条</p> <p>例</p> <p>① 社員や外部講師による研修を実施。</p> <p>② 専門相談窓口の設置など</p> <p>③ 取得事例等の社内広報掲載や掲示板への掲示など</p> <p>④ 取組方針等の社内広報掲載や掲示板への掲示など</p>
	<p>③ 育児休業に関して周知・意向確認をするための措置を講じていること</p>	<p>育児・介護休業法第21条の2</p> <p>例</p> <p>本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対し、育児休業制度等に関する情報の個別周知と取得意向の確認を行っている。</p>